

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
MORALE KERJA PADA KARYAWAN BALAI BESAR LATIHAN KERJA
INDUSTRI (BBLKI) SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana
S-1 Psikologi



Disusun oleh :

Triani Wahyuningsih

F 100 060 063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar, dapat milik swasta ataupun pemerintah serta berbentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang luas (Mathis, 2001). Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kemampuan manusia untuk berkreasi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian

faktor penentu bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilannya justru ditentukan oleh manusia (Dessler dalam Wahyudin & Narimo, 2005)

Masalah-masalah yang berhubungan dengan tercapai tidaknya tujuan sebuah perusahaan harus diperhatikan. Masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah *morale* kerja atau semangat kerja. Meski tampaknya sederhana, namun semangat kerja mempunyai dampak atau pengaruh yang cukup berarti dan kompleks baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan (Djui dan Setiasih, 2001).

Manusia memerlukan kondisi atau keadaan perasaan yang penuh semangat untuk bekerja. *Morale* diartikan sebagai semangat kerja (Wursanto, 1985). Webster (Croft, 1977) mengartikan *morale* sebagai kondisi atau keadaan ketergantungan, dsb. Ini berarti *morale* diperlukan manusia untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Kenyataan yang ada sekarang menunjukkan bahwa *morale* kerja merupakan persoalan mendasar yang berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena *morale* kerja merupakan factor paling penting yang akan menentukan baik buruknya pekerja dalam berperilaku dan menjalankan tugas dari perusahaan.

Morale kerja (Zainun, 1991) adalah sesuatu yang lebih kompleks daripada semangat kerja dan erat dengan reaksi mental seseorang dalam dunia kerja. *Morale* kerja yaitu keadaan pikiran, dan emosi yang terdiri dari sikap-sikap individu atau kelompok terhadap kehidupan lingkungan dan pekerjaannya yang

dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pekerja guna pencapaian tujuan perusahaan (Widyawuri, 2007)

Webster (Desianingsih, 2005) mengartikan *morale* kerja sebagai kondisi atau keadaan perasaan ketergantungan, faktor-faktor mental atau *morale* seperti semangat, spirit, harapan, keyakinan dsb.

Hasibuan (1996) mengartikan *morale* sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih cepat dan baik. Mujahir (Desianingsih, 2005) mengemukakan bahwa *morale* kerja yang tinggi akan dapat dilihat dalam berbagai wujud kerja dengan senang dan puas, tidak terasa jemu, waktu habis tidak terasa, perintah dipatuhi dengan saling senang hati, terdapat saling bantu, dan kerja ekstra diterima tanpa mengeluh.

Rendahnya *morale* kerja dapat terlihat pada karyawan BBLKI (Balai Besar Latihan Kerja Industri) Surakarta yang banyak dari karyawannya datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Banyak karyawan yang tidak mengikuti Apel yang dilaksanakan dua kali dalam seminggu. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dan dengan malas-malasan. Para instruktur dalam memberikan materi tidak secara maksimal, dan hanya untuk memenuhi jam pembelajaran saja. Bahkan ada beberapa pegawai yang tidak pernah masuk walaupun sudah mendapat peringatan. Ini kemungkinan disebabkan kondisi dari karyawan tidak mempunyai semangat kerja.

Para karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam tenggang waktu yang lama, sehingga tidak adanya semangat untuk menyelesaikan dengan

cepat, hal ini membuat karyawan menjadi malas untuk melaksanakan tugasnya sehingga terjadi kemunduran jadwal, keadaan demikian juga dapat menurunkan *morale* kerja. Padahal untuk bekerja para pekerja membutuhkan *morale* kerja. (Sutherland and Cooper dalam Widyawuri, 2007)

Hal tersebut biasa terjadi karena kemungkinan ketidaknyamanan dalam bekerja atau tempat kerja, sehingga pekerja memiliki tingkat *morale* yang rendah. *Morale* kerja akan cenderung tinggi bila pekerja mempunyai semangat sehingga suka rela melakukan pekerjaannya. Siswanto (2003) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan konsekuen.

Naik turunnya *morale* kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor fisik, faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial (As'ad, 1995). Dalam penelitian ini, penulis akan mengungkapkan faktor psikologis yang dapat menunjukkan indikasi turunnya *morale* kerja karyawan. Faktor psikologis berhubungan erat dengan kualitas kecerdasan emosional seseorang. Kualitas-kualitas tersebut antara lain kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, sehingga seseorang bisa memiliki kemandirian, kemauan yang keras untuk melibatkan diri dengan orang lain, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, ketekunan, mampu mengendalikan dorongan hati, pandai menyesuaikan diri, tidak mudah putus asa, mampu mengkondisikan suasana hati dan keinginan untuk berkreasi, serta adanya keramahan dan sikap hormat.

Damasio (dalam Goleman, 2001) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Perusahaan yang mementingkan adanya kecerdasan emosional dalam perusahaan akan dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya. Sedangkan perusahaan yang tidak mementingkan adanya kecerdasan emosional maka dimungkinkan akan mengalami penurunan prestasi kerja (Hidayati, 2007)

Studi-studi yang telah menelusuri tingkat kecerdasan emosi orang menunjukkan bahwa orang semakin lama semakin baik dalam kemampuan ini sejalan dengan makin terampilnya mereka dalam menangani emosi dan impulsnya sendiri, dalam memotivasi diri, dan dalam mengasah empati dan kecakapan sosial (Goleman, 2001).

Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *morale* kerja karyawan (Meyer, 2008)

Perusahaan yang cerdas secara emosi perlu mempersempit perbedaan antara nilai-nilai yang diucapkan dan nilai-nilai yang dijalankan. Kejelasan tentang

nilai-nilai, semangat, dan misi perusahaan memungkinkan dimilikinya rasa percaya diri dalam mengambil keputusan perusahaan (Goleman, 2001)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah yang timbul dapat dirumuskan sebagai berikut : apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *morale* kerja pada karyawan. Dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul **"Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Morale Kerja Pada Karyawan"**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan morale kerja karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap morale kerja karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat morale kerja karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta.
4. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kecerdasan emosional karyawan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Surakarta, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran untuk lebih memperhatikan kecerdasan emosional karyawannya agar bisa tercapai visi dan misi bersama.
2. Bagi subyek penelitian, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bagi ilmu psikologi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai sumbangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri pada khususnya mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan *morale* kerja pada karyawan.
4. Bagi peneliti sejenis, diharapkan dapat memberikan masukan untuk mempertimbangkan faktor lain yang lebih berpengaruh sehingga bisa diambil kesimpulan yang lebih produktif